

## **Стресс и профессиональная маргинальность в условиях глобального экономического кризиса**

*О. А. Волкова*

На фоне экономического кризиса страх перед потерей работы или угрозой увольнения оказывает значительное влияние на возникновение стрессов у человека. Эта тенденция заметна во всем мире. Например, по сравнению с 2007 г. число жителей США, испытывающих стресс, в настоящее время возросло на 47 %. Глобальный финансовый кризис привел к тому, что в США стресс «заседают» 48 % пострадавших, а у 39 %, наоборот, зафиксировано снижение или отсутствие аппетита. Основными причинами стресса американцев являются, прежде всего, потеря личных денег (72 %), состояние экономики в целом, стоимость жилья, невозможность обеспечить существование собственной семьи и потеря работы (34 %). Стресс проявляется в раздражительности, агрессивности, утомляемости, нарушении сна, настроения. По данным американского Национального института здоровья при продолжительности безработицы до шести месяцев ее психические последствия принимают хронический характер [5], оказывая, в свою очередь, влияние на медицинские и социальные аспекты жизнедеятельности человека. В Турции в связи с кризисом отмечен резкий рост числа пациентов с симптомами крайнего нервного напряжения, главным образом среди мужчин среднего возраста (служащих фирм, мелких предпринимателей). В основном жалуются на бессонницу, нервные срывы, тревоги, страхи, у многих наблюдается крайняя степень раздражительности [5]. Россияне на фоне кризиса стали чаще обращаться за помощью к психологам. Кроме того, по некоторым данным треть пациентов, которые приходят в поликлиники с жалобами на плохое самочувствие, на самом деле страдают депрессией; но врачи лишь в 5 % случаях ставят правильный диагноз. Это так

называемая соматизированная депрессия, и связана она во многом с потерей идентификации с профессией [5].

Профессиональная идентичность не может быть рассмотрена в отрыве от социальной реальности, следовательно, должна быть соотнесена с тенденциями, характерными для современного российского общества, в котором сильны процессы маргинализации. Концепция маргинальности сыграла важную роль в социологической мысли, однако в семантике понятия имеются разночтения:

- 1) в практике использования термина сложились специфические дисциплинарные подходы (в социологии, социальной психологии, культурологии, политологии и экономике), что придает понятию междисциплинарный характер;
- 2) в процессе эволюции идеологемы наметилось несколько значений, относящихся к различным типам маргинальности;
- 3) размытость категории делает сложным анализ самого явления.

Широко распространенное и произвольное употребление понятия приводит к необходимости уточнения его содержания, систематизации подходов, контекста использования. Для понимания феномена важна история возникновения и функционирования термина, характеристики разных типов маргинальности, сложившихся в мировой социологии, насыщенной разнонаправленными поисками и оригинальными находками [3, с. 129].

Многими авторами в разные годы отмечалась особая социальная группа людей, чей противоречивый должностной статус (на производстве, в коммерции, армии и проч.) неизбежно ставит их в маргинальное положение: это руководители среднего звена (бригадиры, менеджеры, сержанты и т. д.). Для администрации — исполнители, а для подчиненных — начальники, они подвергаются критике с обеих сторон, в результате чего чаще бывают в состоянии внешнего и внутреннего конфликта, испытывают стресс [8, с. 298–301].

При отсутствии профессиональной идентичности следует говорить не о профессионализме, а о профессиональной маргинализации человека. Российская действительность вносит свои коррективы в смысл и содержание понятия «маргинальность», которое все чаще появляется в публицистических и научных изданиях, аналитических обзорах.

Особенность ситуации в том, что проблемы идентичности в России сопряжены с ходом радикальных реформ, которые, взаимодействуя, искажают динамику друг друга, ведут к неожиданным ре-

зультатам. Это свидетельствует о том, что пока не возник механизм саморазрешения кризиса, его патологический характер сохраняется. Кризис профессиональной идентичности всегда чреват явлениями маргинализации, аномии, девиантности и т. д. Прогнозируется, что источником социально-культурных конфликтов нашего общества в ближайшее время будет продолжающийся рост социальной, профессиональной дифференциации и соответствующая культурная дифференциация.

Говоря о профессиональной идентичности в условиях маргинализации, отметим объективность данного явления, что подтверждается французскими социологами: «поскольку вплоть до 1970-х гг. доминирующими были культура трудящихся и культура рабочего класса, предприятие занимало маргинальное положение во французском обществе» [2, с. 128–139]. В то же время в нашей стране у специалистов советского государства складывалась идентичность с ориентацией на всеобщее усреднение: «быть как все» и «не отрываться от коллектива».

На протяжении десятилетий советская культура воспитывала поведенческую и ментальную однородность общества, представление о едином образе жизни для представителей одной профессии. Множество образов жизни, культивируемых различными социально-профессиональными группами, исходит из складывающегося сегодня культурного полиморфизма. Отсутствие традиций организации и регуляции жизни у новых сословных и социально-профессиональных групп, их непонимание нормативности повседневной жизни, качества, уровня, стиля жизни, статусно-стратификационной принадлежности, незнание этих измерений вызывают:

- 1) на личностном уровне — проблемы самоидентификации, дезадаптации, психопатологии;
- 2) на групповом — трудности коммуницирования и консолидации в условиях массовой маргинализации.

В концепции профессиогенеза маргинализация наступает при потере или размывании идентификационных оснований в индивидуальном и общественном сознании.

По мотивационно-реализационному критерию, на наш взгляд, различаются маргиналы:

- 1) *бихевиоральные*;
- 2) *ментальные*.

Кроме того, среди *бихевиоральных* маргиналов по стилю профессионального поведения можно выделить две категории:

- а) *имитаторы* профессиональной деятельности — люди, принявшие профессиональные ценности чисто формально;
- б) *саботажники* — индивиды, принявшие ценности профессии не полностью.

Обе группы, с точки зрения социальной приемлемости, характеризуются профессионально-функциональной непригодностью.

По ценностно-мотивационной ориентации среди *ментальных* маргиналов можно выделить две категории:

- а) *ментально-интериоризированные*, ценности которых хотя и лежат внутри профессии, но это — узкие специалисты, не выходящие в выполнении должностных функций за рамки личных интересов; они видят не работу, а себя в ней (крайнее проявление — «фанатизм»);
- б) *ментально-экстериоризированные*, не принявшие профессиональной морали, не интериоризировавшие профессию, не сделавшие ее личностно-значимой ценностью для себя; они готовы сменить вид профессиональной деятельности, если подвернется более удобная или выгодная работа.

Выделенные формы наблюдаемого ментального профессионального маргинализма социально неприемлемы. Сверхценные идеи «фанатиков дела» часто оказываются опасными для общества, и если эти люди остаются в профессии, то по ценностным установкам они становятся «сектантами». Специфика маргинализации в современной России состоит в том, что «профессиональные позиции, которые в настоящих условиях обеспечивают устойчивую идентичность, по своему основанию являются маргинальными... с одной стороны — это бизнес с полукриминальным оттенком и когорта „профессий“ при нем, а с другой стороны — это действительно маргинальные слои общества — нищие, продолжающие до сих пор работать в государственном секторе бюджетники, представители творческих профессий» [4].

Несмотря на это, идентичные специалисты и профессиональные маргиналы занимают полярные позиции:

- по-первых, в континуумах профессионального самосознания (у маргиналов это самоотрицание, конформизм, обособление, самоотождествление);



— во-вторых, в способах выхода из кризиса (у маргиналов — деструктивный, эгоцентрический, преобразующий).

Явление массового профессионального субъекта заключается в количественном превалировании в профессиональном поле какого-либо ментально-нравственного типа профессионалов. Исходя из этого можно выделить следующие параметры профессиональной идентификации, которые в условиях своей невоспроизводимости имеют следствием маргинализацию:

- а) *стабильность* (постоянное функционирование — позитивная стабильность, застой — негативная стабильность);
- б) *изменчивость* (конструктивная изменчивость — прогресс, деструктивная изменчивость — регресс);
- в) *определенность* (закономерности преобразования ситуации);
- г) *фрустрированность* (конфликтность, стрессогенность);
- д) *терминальность* (кризисность, хаотичность);
- е) *витальность* (важность для физического выживания).

Таким образом, преобладание в обществе каких-либо типов профессионалов зависит от господствующих в нем оснований идентификации.

Примечательно, что процесс маргинализации на современном этапе представляется как идущий с верхнего «социально-психологического этажа» процесс деклассирования («инвертированная модель») [6, с. 145]. Сущностный признак маргинальности определяется так: при внешней формальной причастности к профессии — внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда как в плане идентичности самосознания (самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей) [1, с. 53].

Согласно такому мнению размывание социальных связей имеет скорее не экономическую, а социально-психологическую основу: разрушение профессионального кодекса чести, трудовой этики, потеря профессионализма. Такая позиция несколько узка для социологического понимания, так как представляет профессиональную маргинальность как чисто психологическое явление.

Не отрицая правомерности подобного подхода, отметим взаимозависимость психологической, экономической и властной со-

ставляющей профессиональной маргинальности. Наглядно это видно на примере изучения социального статуса профессиональной группы российских врачей, проведенного международным коллективом ученых Европы. Рядовые врачи считают, что они не в силах изменить уровень оплаты труда и систему выплаты премий и пособий, при том что большинство из них недовольны своим материальным положением [5, с. 129–148]. Так снова возникает вопрос о несоответствии профессионализма, статуса и экономического положения, а следовательно, маргинальности.

О той или иной степени маргинализации следует говорить при наличии у общества и специалиста расхождений в идентификационных признаках профессий, где важны следующие показатели:

- а) способствует ли такое несоответствие стабильному функционированию общества;
- б) удовлетворяет ли оно общество;
- в) возможно ли при этом развитие или происходит регресс;
- г) приводит ли данное явление к формированию устойчивого двойного стандарта в отношении общества к профессии.

Профессионализм, в противоположность маргинальности, оценивается на основе *объективных* (успешность профессиональной карьеры) и *субъективных* (построение адекватного стиля профессионализации) показателей, ее *определяющим элементом* является развитое профессиональное самосознание. Адекватная оценка уровня профессионализма возможна только на основе комплексного показателя, в рамках которого интегрируются критерии ее ведущих подструктур, иначе речь идет о кризисе [3, с. 148].

Масштабные *профессиональные кризисы* в массовом порядке продуцируют профессиональных маргиналов, отвергающих или негативно оценивающих свою прежнюю идентичность; это снижает уровень зрелости общества в целом и в частности — его способность преодолевать кризисы.

Сегодня в научных исследованиях профессиональные кризисы изучаются:

- как процессы, связанные с *возрастом*;
- в связи с *потерей работы* и профессиональной переориентацией;
- как кризисы профессионального *развития*;
- в качестве *деструкций*, возникающих в ходе профессиогенеза;
- во взаимосвязи с кризисом *идентичности*;

— параллельно с разработкой *путей выхода* из них.

Понятие «кризис идентичности» впервые вводит в сферу общественных наук Э. Эриксон, вскрывая конфликт развивающейся личности с консервативным «эго». Постепенное нарастание чувства идентичности, основанное на личном опыте, влечет за собой «периодический баланс, который при интеграции стадий „эго“ способствует чувству гуманности» [7]. Но оно утрачивается, когда «целостность и полнота уступают место отчаянию и отвращению, генеративность — стагнации, интимность — изоляции, идентичность — смешению ролей» [7]. Этому принципу соответствует метод оценки устойчивости идентификационной структуры личности к изменениям социальной среды.

*Кризис идентичности* («ролевое смещение» по Э. Эриксону) — это неспособность выбрать карьеру, продолжить образование. Это период конфликта между сложившейся конфигурацией элементов идентичности и соответствующим способом вписывания себя в окружающий мир [7]. Так как в нашем обществе различным видам профессиональной занятости соответствуют различные стили жизни, то выбор дальнейшей карьеры, по существу, превращается в выбор образа **жизни в целом**.

Таким образом, профессия выступает не как существенная часть образа жизни, а как средство для его достижения. Чтобы сделать правильный выбор, у человека должно быть верное понимание себя, а также обоснованная оценка того, в какой области он мог бы наилучшим образом самореализоваться.

В службах занятости населения РФ, в практике социальной работы с безработными общепризнанным является выделение следующих стадий переживаний одной из маргинальных групп — *незанятого населения*:

- 1) *шок, неприятие действительности* — происходит отказ поведить, признать факт потери работы (наиболее остро эта стадия протекает у людей предпенсионного возраста и бывших руководителей);
- 2) *гнев* — человек испытывает сильное возмущение, негодование;
- 3) *депрессия* — переживание подавленности, отчаяния;
- 4) *переоценка ценностей* в ту или иную сторону и, как следствие, потеря профессиональной идентичности или обретение ее вновь.

Итак, любой профессиональный кризис — это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в переходе

к новой ступени профессионального развития вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности. Наиболее трудно переживаются кризисы, связанные с получением инвалидности, потерей работы, профессиональной переориентацией, и так называемые двойные кризисы, связанные с биографическими кризисами, миграцией, экономическими трансформациями и др.; выход из ситуации связан с особенностями совладания с профессиональными кризисами и обретением идентичности одновременно с утратой признаков маргинальности.

Маргинализация признается феноменом социальной структуры, широкомасштабным процессом, с одной стороны, приводящим к тяжелым последствиям для больших масс людей, потерявших прежний статус и уровень жизни, с другой — ресурсом, способствующим формированию новых социально-профессиональных отношений.

Этот процесс должен быть объектом социальной политики на разных уровнях, имеющей различное содержание в оказании социальной помощи различным группам маргинализированного населения. Необходимость такого подхода объясняется целым комплексом факторов, препятствующих обретению российскими специалистами профессиональной идентичности.

Факторы условно разделены на две группы (собственно социальные и социально-экономические). К первой из них относятся:

- *демографический фактор*, который характеризуется увеличением числа населения пенсионного возраста; естественная убыль значительно превышает прирост населения, хотя частично она была компенсирована положительным сальдо миграции;
- *здоровье* — распространение инфекционных и психических заболеваний, рост социальных болезней (пьянство, наркомания и т. п.), увеличение числа инвалидов и др.;
- *маргинализация* — одни люди не обладают профессиональной идентичностью, так как она не была сформирована изначально; другие первоначально ее имели, но со временем, в силу объективных причин, утратили.

Вторую группу факторов составляют:

- *внешняя интеллектуальная миграция* — выезд за рубеж специалистов, составляющих интеллектуальный потенциал страны; особой формой является наем ученых и специалистов иностранными компаниями, функционирующими на территории России;



- *внутренняя миграция* (во много раз превышает внешнюю) — переход ученых в бизнес, торговлю, финансовые институты; вовлечение ученых и профессионалов в деятельность криминальных структур;
- *«неформальная занятость»* работники, не оформленные официально в зарегистрированных организациях, а также официально оформленные наемные работники, осуществляющие, помимо основной, неучтенную деятельность (вторичная занятость) — представлена в формальном секторе экономики; люди, имеющие скрытую занятость, которая все чаще приобретает принудительный характер — наблюдается в неформальном секторе;
- *качество жизни* — низкий уровень здравоохранения, образования, социального обеспечения, состояние коммуникаций и жилья, социальная и правовая незащищенность граждан, увеличение доли расходов населения на платные услуги в связи с монетизацией льгот и др.;
- *дифференциация оплаты труда по отраслям экономики и регионам* — низкая заработная плата в образовании, здравоохранении, культуре, науке, сельском и лесном хозяйстве, легкой промышленности и машиностроении и др.; заработная плата в финансовом секторе экономики, газовой, нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей промышленности, цветной металлургии и т. п. значительно превышает среднюю по стране (данный факт идет вразрез с мировой практикой в развитых странах).

Наиболее приемлемый способ выхода из стресса, а также обретения новой позитивной профессиональной идентичности — это путь интеграции, предполагающий как освоение новых норм, ценностей, образцов поведения новой профессиональной культуры, так и сохранение имеющихся особенностей. Судя по российским политическим, экономическим, социальным трансформациям конца XX в., население страны вошло в период глобального экономического кризиса психически готовым к различным изменениям. Несмотря на то что вследствие экономического кризиса возрастают объем и сложность психологической реабилитации, основной целью работы со стрессами являются снижение общего первнопсихического напряжения и негативного отношения к потере работы или такой угрозе, формирование позитивного настроения и уверенности в будущем, повышение мотивации к профессиональному

совершенствованию, переквалификации, поиску работы и трудоустройству.

## Литература

1. *Ермолаева Е. П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4.
2. *Лальман М.* От труда к занятости, от организации к предприятию: двойной поворот проблемы / Пер. С. В. Нелюбова // Журнал социологии и социальной антропологии. 1999. Т. II.
3. *Мансуров В. А.* Динамика социального статуса профессиональной группы врачей в России: case-study // Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В. А. Мансуров. М., 2003.
4. *Балабанова Е. С., Бурлуцкая М. Г., Демин А. Н. и др.* Маргинальность в современной России. [Электронный ресурс] [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Sociolog/Margin/\\_03.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Margin/_03.php)
5. Полезный труд поможет пережить кризис // Пресс-центр Интерфакс. 2009. 9 апр. [Электронный ресурс] <http://www.interfax.ru/txt.asp?id=73454&sec=1476>
6. *Стариков Е.* Маргиналы и маргинальность в советском обществе // Рабочий класс и современный мир. 1989. № 4.
7. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. М., 1996.
8. *Wray D. E.* Marginal Man of Industry: The Foreman // American Journal of Sociology. Chicago, 1949. V. 54. № 4.